

TYÖPAIKAN ILMOITUSTAULULLE!

Kysymyksiä ja vastauksia muutosneuvotteluista

Milloin muutosneuvottelut käydään ja mitä työnantaja tavoittelee?

Helsingin eli Pasilan postikeskuksessa, asiakaspalvelussa, toimihenkilötehtävissä ja Postin myymälöissä käynnistyivät muutosneuvottelut 12.1.2026. Pasilan postikeskuksessa neuvottelujen piirissä on 732 työntekijää. Neuvottelujen alkaessa Postin ilmoittama vähennystarve oli 79 työntekijää.

PS Tuotannon perusjakelun esihenkilöitä koskevat muutosneuvottelut koskevat Posti Jakelu Oy:n perusjakelun Uudenmaan, Lännen ja Idän aluepäällikköalueiden 106 tuotantoesihenkilöä. Postin ilmoittama vähentämistarve tässä kohderyhmässä neuvottelujen alkaessa oli enintään 13 henkilöä.

Toimihenkilöissä muutosneuvotteluiden kohteena on 44 työntekijää Postin asiakaspalvelussa Kuopiossa, Jyväskylässä, Liedossa ja Tampereella. Kohderyhmässä Posti Oy:stä on 39 ja Posti Jakelu Oy:stä 5 henkilöä. Posti ilmoitti vakituisen henkilöstön vähennystarpeeksi enintään 44 henkilöä. Jyväskylän ja Kuopion asiakaspalvelu lakkaa, kun toiminnot keskitetään Helsinkiin ja Rovaniemelle.

Posti lakkauttaa Helsingin Annankadun, Töölön ja Unioninkadun myymälät, Espoossa Iso Omenan myymälän ja Jyväskylän myymälän. Jäljelle jää vain kaksi täyden palvelun postia, Helsingin pääposti ja lähinnä turisteille suunnattu Joulupukin pääposti Rovaniemellä. Myymälöiden lakkauttaminen aiheuttaa 27 työntekijän vähennystarpeen.

Postin varastointi ja logistiikkapalveluiden henkilöstön (Liedon logistiikkakeskus) muutosneuvottelut alkoivat 19.1. Neuvottelujen piirissä on yhteensä 63 työntekijää ja ne koskevat noin kymmentä eri yhtiötä (ent. Transval yhtiöitä). Vähennystarve on 16 henkilöä.

Työnantaja on ilmoittanut neuvotteluiden kestoksi vähintään kolme viikkoa. Kolme viikkoa on aika, jonka nykyinen yhteistoimintalaki edellyttää neuvotteluiden vähimmäiskestoksi. Neuvotteluja tulee lain mukaan käydä niin pitkään, että neuvotteluissa käsiteltävät asiat on saatu käsiteltyä. Neuvotteluiden tarkemmasta kestosta tiedotetaan neuvotteluiden aikana niiden edetessä.

Mitä liitto (PAU) tekee tässä tilanteessa jäsentensä eteen?

PAUn kouluttamat luottamusmiehet ja pääluottamusmiehet tuovat muutosneuvotteluissa esille kaikki työntekijäpuolen näkemykset ja pyrkivät neuvottelemalla pienentämään irtisanottavaksi ja osa-aikaistettavaksi tulevien henkilöiden määrää.

PAU ja luottamusmiehet tiedottavat muutosneuvotteluiden etenemisestä ja vastaavat kaikkiin kysymyksiin, joita epävarma tilanne aiheuttaa. Pääluottamusmies ja esimerkiksi luottamusmiehet kiertävät työpaikalla ja osallistuvat infotilaisuuksiin, joissa kerrotaan muutosneuvotteluiden etenemisestä.

Jäsenten kannattaa olla matalalla kynnyksellä yhteydessä edunvalvojiin tai liiton toimistoon.

PAUn luottamusmiehet neuvottelevat työnantajan kanssa mahdollisuuksista tarjota työntekijöille irtisanomisen vaihtoehtona korvaavia töitä konsernin muista yksiköistä. Laki ei edellytä, että irtisanottavia työntekijöitä yritettäisiin sijoittaa konsernin muihin yrityksiin. Myös työsuhteen

päättymisen jälkeen lain edellyttämä takaisinottovelvollisuus koskee ainoastaan irtisanovaa yritystä. Työnantajalla on nyt näytön paikka hyvästä henkilöstöpolitiikasta - PAU edellyttää, että uudelleensijoituksia tehdään lakia laajemmin koko konserniin.

Muutosneuvotteluiden päättymisen jälkeen työnantaja käy työntekijöiden kanssa henkilökohtaiset keskustelut. PAUn jäsenen kannattaa ottaa keskusteluun tukihenkilöksi mukaan liiton luottamusmies tai muu liiton edunvalvoja.

Kuka tekee työt, kun työntekijöitä irtisanotaan?

Se on työnantajan huoli. Työnantaja vastaa siitä, että työntekijöitä on riittävästi suhteessa työn määrään.

Työntekijät tekevät työt työsopimuksessa olevan ja työvuoroluetteloön etukäteen merkityn työajan puitteissa normaalijoutuisuudella kaikki tauot pitäen. Ylitöiden tekeminen perustuu lain mukaan aina vapaaehtoisuuteen. Ylitöistä sovitaan aina työnantajan aloitteesta ja työntekijä voi halutessaan suostua ylitöiden tekemiseen. Ylitöihin ei voi määrätä tai pakottaa.

Voiko työnantaja käyttää vuokratyövoimaa, vaikka omia työntekijöitä irtisanotaan?

Työnantaja voi edelleen käyttää jossain määrin vuokratyöntekijöitä. Asiaa koskevat oikeustapaukset eivät ole yksiselitteisiä. Vuokratyöntekijöiden käyttö tuntuu monesta varmasti tässä tilanteessa moraalittomalta ja huonolta henkilöstöpolitiikalta, vaikka se ei välttämättä ole laitonta tai työehtosopimuksen vastaista. Posti on viime vuosina aina muutosneuvotteluiden yhteydessä tarkastellut ja vähentänyt myös vuokratyövoiman käyttöä.

Kuka päättää irtisanottavat?

Työnantaja. Työehtosopimuksen vähentämisjärjestystä on noudatettava. Katso vähentämisjärjestyksestä kohdat "Mikä on vähentämisjärjestys eli missä järjestyksessä työntekijöitä irtisanotaan, osa-aikaistetaan tai lomautetaan?" ja "Millä tavalla vähentämisjärjestystä sovelletaan käytännössä?"

Mikä on vähentämisjärjestys eli missä järjestyksessä työntekijöitä irtisanotaan, osa-aikaistetaan tai lomautetaan?

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksessa (4 § 6 mom.) on sovittu vähentämisjärjestyksestä näin: "Irtisanomisen (ja lomauttamisen) yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan (tai lomautetaan) yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto-aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään."

Posti on vuoden 2015 työtuomioistuimen ratkaisun jälkeen noudattanut vähentämisjärjestyksen osalta periaatetta, jonka mukaan irtisanottavia työntekijöitä valittaessa katsotaan ensisijaisesti käytettävyyttä ja toissijaisesti työsuhteen kesto-aikaa ja huoltovelvollisuuden määrää. Eli mitä parempi käytettävyys työntekijällä on eri työtehtäviin, mitä pidempi työura ja mitä enemmän työntekijällä on alaikäisiä huollettavia, sitä enemmän työnantaja pyrkii välttämään tällaisten työntekijöiden irtisanomista. Hyvä käytettävyys, pitkä työura tai huoltovelvollisten määrä eivät kuitenkaan automaattisesti suojaa irtisanomiselta.

Millä tavalla vähentämisjärjestystä sovelletaan käytännössä?

Ensisijaisesti Posti katsoo työntekijän käytettävyyttä eli sitä, mitä kaikkea hän tekee, on valmis tekemään ja osaa tehdä. Mitä monipuolisemmin työntekijä pystyy ja on valmis tekemään erilaisia töitä, sitä parempi käytettävyys hänellä on. Työnantajalla on valmiiksi tietoa työntekijöiden käytettävyydestä, mutta työntekijän kannattaa myös itse tuoda esille omaa osaamistaan ja esimerkiksi halukkuuttaan opetella uusia tehtäviä.

Jos työntekijöiden käytettävyys on samantasoista, katsotaan toissijaisia kriteereitä eli työsuhteen yhdenjaksoista pituutta ja huoltovelvollisuuden määrää. Mitä pidempi työsuhte, sitä parempi vähentämisjärjestyksen näkökulmasta. Huoltovelvollisuuden määrä tarkoittaa työntekijän

huollossa olevia alaikäisiä lapsia. Tästä työnantaja ei saa automaattisesti mistään tietoa eikä työnantaja myöskään saa tätä asiaa työntekijältä kysyä. Jos työntekijällä on alaikäisiä lapsia, tulee se kertoa työnantajalle, jos työntekijä haluaa, että se otetaan huomioon. Hyvä käytettävyys, pitkä työura tai huoltovelvollisten määrä eivät kuitenkaan automaattisesti suojaa irtisanomiselta.

Olen vakituinen työntekijä, mutta minulla on aiemmin ollut useita peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia. Miten irtisanomisaikani lasketaan?

Irtisanomisaikaan vaikuttaa työsuhteen yhdenjaksoinen kesto. Määräaikaisten työsopimukset lasketaan yhdenjaksoiseksi työsuhteeksi, jos työsopimusten välillä on ollut enintään 7 päivän katko. Jos määräaikaisten työsopimusten välillä on ollut 8 päivää tai pidempi katko, ei työsuhte ole enää yhdenjaksoinen.

Miten raskaana, raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaalla olevia kohdellaan muutosneuvotteluissa?

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaalla (Huom! Ei koske osittaista hoitovapaata) olevat ovat muutosneuvotteluiden piirissä kuten muutkin. Heillä on kuitenkin irtisanomissuoja perhevapaan aikana.

Jos työntekijä on raskaana, työnantaja tietää raskaudesta ja työntekijä irtisanotaan, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta. Muista siis kertoa raskaudestasi työnantajalle. Raskaus tai perhevapaiden käyttäminen ei ole lainmukainen irtisanomisperuste.

Mitä tapahtuu muutosneuvotteluiden päättymisen jälkeen?

Muutosneuvotteluiden päättymisen jälkeen työnantaja tekee päätökset tapahtuvista muutoksista, kuten irtisanomisista tai työtehtävien sekä -vuorojen muutoksista.

Työnantaja kertoo lopullisen vähennystarpeen eli irtisanottavien määrän työntekijöille. Samalla työnantaja kertoo muista muutoksista, joita se aikoo tehdä. Tämän jälkeen työnantaja kutsuu henkilökohtaiseen keskusteluun ne työntekijät, joiden työsuhte aiotaan päättää tai joiden työsuhteeseen tulee muita muutoksia. Tähän keskusteluun PAUn jäsenen on hyvä ottaa mukaan PAUn luottamusmies. Tukihenkilö on keskustelussa mukana huolehtimassa, että työnantaja toimii lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Milloin irtisanomiset tulevat voimaan?

Työnantaja ilmoittaa henkilökohtaisessa keskustelussa työntekijälle sekä suullisesti että kirjallisesti, milloin muutokset työsuhteeseen tulevat voimaan tai milloin työntekijän työsuhte päättyy.

Irtisanomisaikaa noudatetaan sekä työsuhteen päättyessä että silloin, kun työnantaja tekee työsopimukseen yksipuolisesti muutoksia. Muutokset tulevat voimaan vasta irtisanomisajan päätyttyä.

Irtisanomisaika perustuu työehtosopimukseen. Irtisanomisajan pituuteen vaikuttaa työntekijän yhdenjaksoisen työsuhteen kesto.

Kun työnantaja irtisanoo, ovat irtisanomisajat seuraavat:

<u>Työsuhteen kesto</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Jos irtisanomisaika on 14 päivää, irtisanomisilmoituksen toimituspäivää ei lasketa päiviin mukaan, vaan irtisanomisaika alkaa seuraavasta päivästä.

Jos irtisanomisaika on 1, 2, 4 tai 6 kuukautta, työsuhte päättyy järjestysnumeroltaan samana päivänä kuin irtisanomisilmoitus on annettu. Esimerkiksi jos työntekijä irtisanotaan 6. maaliskuuta

ja hänellä on 1 kuukauden irtisanomisaika, työsuhde päättyy 6. huhtikuuta. Jos sama työntekijä irtisanotaan 31. maaliskuuta, työsuhde päättyy 30. huhtikuuta.

Saanko lomarahan, jos minut irtisanotaan?

Kyllä saat, kun työsuhteesi päättyy tuotannollisin tai taloudellisin syin.

Miten käy pitämättömien vuosilomien ja joustovapaapäivien, jos työsuhteeni päättyy?

Posti maksaa työsuhteen päättyessä pitämättömät vuosilomapäivät lomakorvauksena.

Mikäli olet pitkälomalainen ja olet oikeutettu vuosiloman lisäpäiviin, näitä lisäpäiviä 8 pv/täysilomanmääräytymisvuosi (1.4–31.3) ei makseta rahana.

Jos sinulla on joustovapaa saldossa pitämättömiä tunteja tai päiviä, ne maksetaan työsuhteen päättyessä.

Voiko työnantaja määrätä minut vuosilomalle irtisanomisajalla?

Työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä vuosilomalle kuultuaan työntekijää. Kyseeseen tulevat ns. vanhat lomat, jotka on ansaittu edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana 1.4. 2024–31.3.2025. Uusia lomia, joita tienataan kuluvana lomanmääräytymisvuonna 1.4.2025–31.3.2026, ei työnantaja voi yksipuolisesti määrätä pidettäväksi ennen kuin 1.5.2026. Näiden pitämisestä voidaan kuitenkin yhdessä sopia.

Onko minulla työssäkäyntivelvoite irtisanomisajalla?

Irtisanomisajalla on työssäkäyntivelvoite, ellei muutosneuvotteluissa ole sovittu toisin.

Työssäkäyntivelvoite selviää aina irtisanomiskeskusteluissa.

Postin muutosneuvotteluihin liittyviä uusia kysymyksiä ja vastauksia päivitetään tarvittaessa PAUn verkkosivuille www.pau.fi